



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Desempeño directivo y desempeño docente en las instituciones educativas 81550- Chota
y 80372 – Cushcanday , Agallpampa- Otuzco -2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Leyva Calderón, Leider – (0000-0003-1003-3167)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry – (0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: POLÍTICAS CURRICULARES

TRUJILLO- PERÚ

2019

Página del jurado

Mg. Tello Yance Filoter
Presidente

Mg. Mendoza Giusti Rolando
Secretario

Mg. Villacorta Valencia Henry
Vocal

DEDICATORIA

A mis progenitores por permanecer siempre a mi lado y recibir su profundo cariño, quienes se convirtieron en mi motivación para culminar este trabajo de investigación, con su ejemplo de voluntad y perseverancia,

AGRADECIMIENTO

A mis amados progenitores por apoyarme incondicionalmente tanto en lo afectivo, moral y económico, durante el tiempo que me tomo realizar esta investigación.

A la universidad Cesar Vallejo por abrirme las puertas hacia la superación.

A los directores y docentes de las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota que por su colaboración para la realización del presente estudio.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD


Yo, Leider Leyva Calderon, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°47372224, con la tesis titulada **desempeño directivo y desempeño docente en instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550-Chota Agallpampa-Otuzco-2019**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 18 de julio de 2019



Leyva Calderón Leider
DNI N° 47372224

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la Tesis titulada **desempeño directivo y desempeño docente en instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550-Chota Agallpampa-Otuzco-2019**, con la finalidad de determinar la relación que existe entre desempeño directivo y desempeño docente en instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550-Chota Agallpampa-Otuzco-2019, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

Página del jurado	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
PRESENTACIÓN	v
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MÉTODO	35
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	36
2.2. Operacionalización de variables.....	36
2.3. Población y muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.5. Procedimiento	43
2.6. Método de análisis de datos	43
2.7. Aspectos éticos	43
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSION	56
V. CONCLUSIONES.....	61
VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIAS	66
ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: matriz de operacionalizacion de la variable desempeño directivo	37
Tabla 02: matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	38
Tabla 03: población docente de las instituciones educativas 80372 y 80552 en el año 2019	39
Tabla 04: Dimensiones de la variable desempeño directivo	40
Tabla 05: Intervalos para los niveles de la variable desempeño directivo y sus dimensiones:	40
Tabla 06: Dimensiones de la variable desempeño docente:	41
Tabla 07: Intervalos para los niveles de la variable Desempeño docente y sus dimensiones:	42
Tabla 08: Estadísticas de fiabilidad del desempeño directivo	42
Tabla 09: Estadísticas de fiabilidad del desempeño docente:	42
Tabla 10: Opinión de los docentes de las dimensiones Desempeño directivo	45
Tabla 11: Opinión de los directores de las dimensiones de desempeño docente	47
Tabla 12: Opinión de los docentes y directivos sobre desempeño directivo y desempeño docente.:	49
Tabla 13: Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño directivo dimensiones de la variable desempeño docente.:	50
Tabla 14: Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable desempeño directivo	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Opinión de los docentes de las dimensiones Desempeño directivo	45
Figura N° 02: Opinión de los directores de las dimensiones de desempeño docente ..	47
Figura N° 03: Opinión de los docentes y directivos sobre desempeño directivo y desempeño docente.....	49

RESUMEN

La investigación desempeño directivo y desempeño docente en instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550-Chota Agallpampa-Otuzco-2019, tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y desempeño docente en instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550-Chota Agallpampa-Otuzco-2019. Por su tipo esta investigación es básica, con un nivel descriptivo enfoque cuantitativo, y con un diseño no experimental de corte transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 33 docentes tanto de inicial, primaria y secundaria y dos directores de las dos instituciones 80372-Cushcandy y 81550-Chota, Agallpampa-Otuzco-2019. Se elaboraron dos cuestionarios para la medición de las variables, los mismos que se sometieron a juicio de experto quien determino su validez y para demostrar su confiabilidad se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23 donde de alfa de Cronbach, de la variable desempeño directivo tiene una confiabilidad de 0.962; y la variable desempeño docente tiene una confiabilidad de 0.956. En los resultados de nuestra investigación, se obtuvo como conclusión general que existe una correlación inversa muy débil entre el desempeño directivo y el desempeño docente ($Rho = -0.122$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.499 ($p\text{ valor} > 0.05$) y con un nivel de significancia del 5%, en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550-Chota Agallpampa-Otuzco-2019

Palabras Clave: Desempeño directivo, Desempeño docente

ABSTRACT

The research management performance and teaching performance in educational institutions 80372-Cushcanday and 81550-Chota Agallpampa-Otuzco-2019, aims to determine the relationship between managerial performance and teaching performance in educational institutions 80372-Cushcanday and 81550-Chota Agallpampa- Otuzco-2019. Due to its type, this research is basic, with a descriptive level of quantitative approach, and with a non-experimental design of a correlational cross-section. The sample consisted of 33 teachers from initial, primary and secondary and two directors from the two institutions 80372-Cushcandy and 81550-Chota, Agallpampa-Otuzco-2019. Two questionnaires were prepared for the measurement of the variables, the same ones that were submitted to expert judgment who determined their validity and to demonstrate their reliability, the statistical program SPSS version 23 was used where Cronbach's alpha, of the directive performance variable has a reliability of 0.962; and the variable teacher performance has a reliability of 0.956. In the results of our investigation, it was obtained as a general conclusion that there is a very weak inverse correlation between the managerial performance and the teaching performance ($Rho = -0.122$) and with a Bilateral Sig equivalent to 0.499 ($p \text{ value} > 0.05$) and with a level of significance of 5%, in the educational institutions 80372-Cushcanday and 81550-Chota Agallpampa-Otuzco-2019

Keywords: Managerial performance, Teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los cambios educativos en los diferentes países del mundo basan su reflexión a partir de los siguientes cuestionamientos: ¿Qué transformaciones necesitan nuestros sistemas educativos? ¿Cómo viabilizar, concretar y evaluar los cambios? ¿Quién o quiénes tienen la responsabilidad de generar y lograr estos cambios?

Apareciendo como figura fundamental en estas respuestas el docente ya que los cambios y reformas educativas no se podrían llevar a cabo sin ellos, porque son parte de los elementos más sustanciales y eje sobre el cual gira la calidad educativa, en tal sentido, parte de la respuesta correspondería a un cambio con los docentes y así mismo también un cambio estructural y hondo del modelo escolar, ya que por más actualizaciones que se hagan en la curricula y se implementen iniciativas de mejora, esto no tendrá resultados positivos si no se llevan a cabo reformas profundas, las cuales deben explicitar la forma como se implementaran y el encargado de encabezarlas.

Bajo el marco de reformas que se vienen desarrollando es correcto pensar que los docentes deben asumir nuevas funciones, pero esto no sería factible si carecen de ayuda, así que, para lograr estos cambios se requiere la guía y apoyo constante de un líder, siendo el más inmediato el director, quien tiene la responsabilidad de mediar, sugestionar y mover las tareas de la institución educativa, así mismo también, es necesario vincular a los padres de familias y a la comunidad en los cambios para la consecución de logros de aprendizaje.

Según el último resultado producto de la evaluación PISA, realizado por la OCDE, se evidencia en qué posición está el sistema educativo de muchos países en calidad, equidad y eficiencia, develan lo que es factible en educación, revelando lo que los estudiantes son capaces de hacer en los sistemas educativos de más alto rendimiento como Singapur, Japón, China y Corea, Canadá, Finlandia y Estonia.

Las conclusiones que se obtuvieron de dicho estudio obligan a las autoridades educativas a nivel mundial medir los conocimientos y competencias de sus

estudiantes en contraste con los educandos de otros países, para establecer el nivel académico en el cual se encuentran y determinar que transformaciones urgen en sus sistemas educativos para en base a ello establecer metas en políticas de educación tomando como referencia objetivos viables que han sido alcanzados por otros sistemas educativos.

Siendo así que diversos países del mundo han tomado como política base para el desarrollo de sus países mejorar sus sistemas educativos, promoviendo para ello un conjunto de reformas, con miras a obtener mejores logros de aprendizaje en sus educandos. Dichas reformas están enfocadas primordialmente en medir y optimizar la práctica de los directores y los docentes, demostrando con ello que si no se cuenta con docentes con un buen desempeño y un director competente, los alumnos tienen escasas posibilidades de alcanzar logros de aprendizaje con buenos resultados.

Un fuerte y firme liderazgo educativo es determinante para lograr mejoras académicas. Los países que poseen un alto desempeño tienen un conocimiento trascendente y progresivo sobre lo que constituye un buen liderazgo escolar, basado en la efectividad, para lograr que sus directores sean los promotores de progresos en la instrucción.

Según Barber y Mourshed (2008): para desarrollar buenos y eficientes líderes en las instituciones educativas se requiere lo siguiente: (1) encontrar a los docentes adecuados para ocupar el cargo de directores, (2) desarrollar en los directores habilidades de liderazgo, (3) priorizar el tiempo de los directores en el liderazgo de instrucción.

Es así que en Singapur, entendiendo bien estas cuestiones, los postulantes a directores deben desfilar por un Centro de Evaluación durante seis meses, y al finalizar el programa, únicamente los postulantes que han sido declarados aptos para ocupar cargos directivos, son designados directores

Siendo Singapur una clara muestra acerca de cómo las evaluaciones de los docentes se pueden utilizar para planear y promocionar los profesionales educativos a largo plazo, de manera que se logren beneficios para el sistema educativo en general. Los docentes también son evaluados teniendo en consideración el potencial que poseen para perseguir tres trayectos profesionales: 1) la trayectoria docente, que les aprueba para conquistar el nivel de “profesor titular”; 2) la trayectoria de liderazgo, que les aprueba para conquistar puestos en la dirección de los colegios o en el ministerio de educación; y 3) la trayectoria de especialista superior, que les permite apoyar a otros docentes en condición de especialistas en pedagogía (OCDE, 2016).

Mientras en Japón, diferentes grupos de profesores realizan un trabajo en equipo para afinar las lecciones de cada uno de ellos, así mismo, planear, ejecutar y posteriormente valorar diversas estrategias de enseñanza para que en base a ellas puedan alcanzar el objetivo de aprendizaje propuesto. Los mismos profesores que forman parte del grupo realizan visitas a las clases de sus colegas para observar y percibir la forma como realizan su trabajo

En América Latina casi todos los países están impulsando una serie de transformaciones que han sido muchos más beneficiosos que el de los periodos pasados, muchos de sus países están ejecutando reformas en sus sistemas educativos de gran calado, siendo el caso de Argentina, Brasil, Chile, Venezuela, Uruguay, Colombia, México, Cuba, Panamá, que como punto de partida han elevado sus presupuesto para la educación, visualizando el futuro de sus ciudadanos; viéndose este presupuesto reflejado en la preocupación por el desempeño de sus docente y directivos como trabajadores, brindándoles un acompañamiento laboral que constantemente mejoren la calidad de su servicio. También se han están implementando y ejecutando reformas curriculares, estableciéndose programas que tienen como objetivo optimar la calidad de la enseñanza, como el incremento del jornada escolar.

Países como Colombia se proponen para el año 2030 ser el país más educado de Latinoamérica. La reforma de evaluación nacional voluntaria que se realizó en

septiembre del 2015, permitió observar las clases de los docentes en las aulas, registrando las mismas en video como fuente de evidencia más importantes, siendo este un paso básico e importante para la empezar con la mejora del desempeño docente. Empero, las evaluaciones de desempeño llevadas a cabo por los directores de las escuelas no persiguen como objetivo retroalimentar a los docentes ni les brinda oportunidades formativas para optimizar sus prácticas de enseñanza, afectando de manera insignificante a las evaluaciones externas. (OCDE, 2016: 182)

Chile, por otra parte, también estableció reformas en su sistema educativo, como la evaluación al desempeño de sus docentes, que desde el 2003 se viene efectuando y se establece como un proceso imperioso para los docentes. La Evaluación Docente está basada en estándares y en base a él se edifican los instrumentos de evaluación: la Autoevaluación, que es llevada a cabo por el mismo evaluado, el Portafolio, mediante el cual los docentes entregan evidencias del trabajo que realizan con sus estudiantes, agregando al mismo la grabación de una de sus clases; la entrevista llevada a cabo por un evaluador, o por un docente que tengas similares características al docente que esta siendo evaluado, y los informes de terceros con sus referencias, formulados por el director del centro educativo en base cuatro niveles de desempeño: insatisfactorio, básico, esperado y destacado. Debiendo evaluarse los docentes cada cuatro años, excepto cuando el resultado Insatisfactorio haya sido insatisfactorio, debiendo en este caso rendir la evaluación el año siguiente, o básico, donde la evaluación debe darse a los dos años.

Lo mismo ocurre con los directores, para quienes se han diseñado estándares de valoración de los procesos de gestión educativa llevada a cabo en las escuelas, en base a los siguientes ámbitos: gestión de los recursos; gestión pedagógica; liderazgo y formación y convivencia, fundamentada en las competencias demandadas para quienes son directivos.

En México su reforma educativa iniciada el año 2012, estableció la evaluación universal de los docentes, de todo el sistema educativo-público como privado-,

programado ejecutarse cada tres años. La intención de la evaluación fue el de brindar apoyo a los evaluados a elaborar su camino formativo tomando como referencia los resultados conseguidos, para que así los docentes tomaran cursos según sus necesidades identificadas, lo que redundaría de manera directa en sus experiencias de enseñanza, plasmándose esto en el rendimiento académico de sus educandos.

En nuestro país, si bien es cierto que, las oportunidades para acceder al sistema educativo en la educación básica demuestran logros importantes en los últimos tiempos, todavía queda como punto aplazado mejorar la calidad educativa en nuestros estudiantes, basada esta en los resultados de los aprendizajes.

En la actualidad, evaluaciones llevadas a cabo a nivel nacional e internacional, evidencian de forma contundente grandes dificultades respecto al logro de aprendizajes, evidenciando un desempeño bajo en los diferentes grados a los cuales se aplicó la evaluación. En los resultados de la prueba PISA (a fines del 2013) realizada en el año 2012, nos ubicamos en el último puesto tanto en matemáticas como en comprensión lectora y ciencias; de entre los 65 países que rindieron dicha evaluación. Mostradas estas deprimentes cifras, quedo claro para el MINEDU la urgencia de mejorar los aprendizajes.

Nuevamente en el año 2015, se volvió a aplicar dicha evaluación con un alcance de 281 instituciones educativas de nuestro país, quienes fueron selectas por la OCDE. En dicha evaluación los resultados alcanzados, en el área de ciencias, nuestro país alcanzo la posición 63 de 69 países, en el rubro lectura se alcanzó la ubicación 62, y en el área de matemática, los estudiantes nacionales lograron una mejor ubicación ya que alcanzaron el puesto 61.

En vista de la problemática, tras los bajísimos puntajes alcanzados en las evaluaciones, es fundamental analizar e identificar qué factores influyen en el rendimiento académico, particularmente, a aquellos que puedan ser tomados como agendas en las políticas e intervenciones por parte del Estado. Resaltándose de esta manera que tanto la gestión directiva como el liderazgo que

este ejerce son aspectos fundamentales junto con el desempeño docente, que determinan su influencia sobre el rendimiento académico.

En estos últimos años, el rol y desenvolvimiento del director en las escuelas está dejándose evidenciar debido a la implementación y desarrollo de la descentralización educativa que viene ejecutándose, lo que vislumbra cierta autonomía en la gestión.

En el Perú, la baja calidad del sistema educativo de la EBR ha generado, desde el ministerio de educación, grandes iniciativas de reforma. Empezando por la parte legislativa y normativa, así la Ley N°29944, Ley de la reforma magisterial que tiene como finalidad de reglamentar el trabajo educativo que deben desempeñar los agentes de la educación.

Desde principios del siglo se implementó una serie de experimentos de evaluación al docente sin un panorama claro, siendo a partir de año 2007 cuando esta cobra más importancia y presencia en la agenda educativa y es a raíz de esto que el gobierno impulsa una serie de evaluaciones con el objetivo de encontrar información acerca el desempeño de los profesores, para medir si las capacitaciones promovidas por el gobierno obtuvieron resultados así como también para contratar maestros y para el ingreso de estos a la carrera pública magisterial.

Por otro lado se puso en acción también el programa de formación y capacitación permanente (PRONAFCAP), se implementaron becas de estudio de docencia a los estudiantes que mejor hayan egresado de las escuelas públicas, se suspendió los programas que permitían obtener títulos y grados; no obstante esto no contribuyo al fortalecimiento de la profesión docente en la expectativa esperada.

Siendo así que entre el 2012 y 2014 el MINEDU aprueba un conjunto de lineamientos para establecer el buen desempeño de los docentes y los directores en sus centros educativos. A estas guías los denomina: Marco del buen desempeño docente y Marco del buen desempeño directivo, respectivamente.

Concibiendo de esta forma el ministerio que el docente y el directivo son piezas fundamentales para el mejoramiento y el fortalecimiento de la educación. Más aún, a este último, le confiere el perfil de líder pedagógico, dado que moviliza las acciones de los actores educativos para alcanzar logros significativos, pero manteniendo el cargo de autoridad máxima y representante legal de su escuela que lidera.

Las instituciones educativas 80372 y 81550, del distrito de Agallpampa, UGEL Otuzco no son ajenas al problema de la calidad educativa, ya que según las evidencias de los resultados de las Evaluaciones Censales 2018 (ECE), en segundo grado de secundaria, donde solo el 5,6% de los alumnos están ubicados en satisfactorio en Comunicación, y un 11,1% en el área de Matemática, 0% en historia, geografía y economía y 5.6% en ciencia tecnología y ambiente.

Teniendo como punto de partida estos resultados, toca voltear la mirada a los actores principales del sistema educativo: los estudiantes, los docentes y el director para ver qué hechos están repercutiendo en el problema manifestado.

Por lo cual, con esta investigación, se determinara si es que hay relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las I.E.Nº 80372 y 81550, del distrito de Agallpampa, UGEL Otuzco – 2019, lo que contribuirá a la continuidad de la transformación de la escuela que se pretende, aportando información clara y precisa sobre como los docentes y directivos están cumpliendo su función en esta realidad.

Como trabajos previos para esta investigación a nivel internacional se ha tomado estudios de autores como: Contreras (2018), quien en su tesis doctoral titulada “incidencia a la implementación de la política de evaluación docente sobre el desarrollo profesional de los educadores del sector oficial en Bogotá” bajo un enfoque cualitativo, no experimental y analítica, se propuso decretar la incidencia que la implementación de la política de evaluación docente ha tenido sobre el desarrollo profesional de los educadores del sector oficial en Bogotá.

Dicha investigación tuvo como muestra 168 participantes así: 154 docentes de diversas áreas (y 14 directivos (4 Coordinadores y 10 Orientadores)).

La investigadora concluyó que, la política de implementación docente y el desarrollo profesional de los educadores son complementarios, en la medida en que el desempeño docente se fortalece como concepto con la intervención y alcances de la política educativa de evaluación docente desde los efectos y referentes a nivel nacional, distrital e institucional y que un aspecto categórico tiene que ver con aquellos elementos que inciden en el desempeño docente, los cuales asumidos de manera aislada no logran ponderar el desarrollo de la profesión del educador. Es decir, que ni la formación por sí misma, ni el mejoramiento salarial, ni la inversión en infraestructura y recursos educativos en las instituciones, ni una u otra modalidad de evaluación, conllevan o representan una mejora significativa si se abordan de manera aislada o separada.

Flores (2015) en su tesis “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en los aprendizajes”, objetivaron identificar el estilo de liderazgo que predomina en los equipos directivos en centros educativos públicos y determinar cómo impacta en los resultados de los estudiantes. Para lo cual, desarrolló una investigación ex post-facto, no experimental y transversal. Dicha investigadora concluye que los directores que tienen el estilo de líderes transformacionales contribuyen a lograr sobresalientes logros de aprendizaje en sus escolares de forma indirecta, a través de: la motivación de los docentes.

Horn (2013) investigó sobre “Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje”, asumiendo como propósito determinar si el liderazgo directivo tenía efecto en los resultados de aprendizaje de los alumnos, para ello aplicó encuestas a nivel nacional en 645 escuelas, cuyos resultados le permitieron concluir que hay influencia indirecta del liderazgo del director en los resultados y logros de aprendizaje de los alumnos, pero que no todas las prácticas de liderazgo inciden de igual forma

A nivel nacional, encontramos estudios de autores como Aguilar (2015), quien en su tesis “liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en

instituciones públicas de la UGEL Jauja departamento de Junín, 2015”, busco comprobar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Aplico encuesta a un total de 102 personas entre docentes y directivos y tras procesar sus resultados concluyo que existe relación significativa entre ambas variables.

Arana y Coronado (2017), en su investigación magistral “liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro”. Planteándose como propósito principal determinar la relación entre las dos variables de estudio. Aplicaron un cuestionario de Liderazgo directivo a una población de 48 docentes. Dichos investigadores concluyeron que si existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa.

Barzola (2018), en su investigación “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública “Los Morochucos” de Cangallo-Ayacucho-2018”, busco determinar la relación existente entre ambas variables de estudio, donde aplico una encuesta a un total de 42 maestros y luego de procesar sus resultados pudo concluir que si hay relación directa entre ambas variables de estudio.

Valderrama y Montenegro (2019) en trabajo magistral titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca”. Se planteó como objetivo principal establecer la relación existente entre ambas variables de su estudio. Aplico una encuesta a un total de 7 personas 1 director y 6 docentes. Dicho investigador concluyo que existe alto nivel de relación entre ambas variables de su estudio

Zuñiga (2018), en su investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018”, tuvo por objetivo principal comprobar si existe relación entre las variables de estudio, aplicando una encuesta a un total de 36 personas y tras procesar los

resultados llego a la conclusión que hay una correlación negativa muy débil entre las variables de estudio en su realidad.

Martos (2017) en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017”, busco determinar la relación que existe entre sus variables de estudio, aplicando encuestas, cuestionarios, escala de estimación en base a una población de 25 personas. Dicha investigadora concluyo que ambas variables de su estudio se relacionan significativamente.

Dentro de las teorías relacionadas al desempeño directivo tenemos a Chiavenato quien afirma que “el desempeño es una apreciación sistemática de cada persona con respecto a un cargo o empleo que este desarrolla”. Chiavenato (2006)

Dadas las reformas educativas a nivel internacional hoy en día, se busca que los colegios sean más autónomos y con capacidad para desarrollar las demandas que los estudiantes, la comunidad y el sistema educativo esperan de ellos. Dentro de este marco de reformas, los docentes deberían modificar también su práctica, sin embargo sería injusto pedirles que lo hagan por si solos sin el apoyo, conocimientos y aptitudes necesarias de los líderes de su escuela –directores.

La función del director como coordinador dentro de su institución es el eje elemental para viabilizar o impedir los cambios, ya que la obtención de mejores y óptimos resultados en el logro de metas institucionales va a depender principalmente de su capacidad de crear, dirigir y mover a los integrantes de la institución educativa.

Es así que dentro del marco en el cual el director realiza sus actividades, se evidencia la complejidad y la exigencia a la que está sometido, ya que debe ser eficiente, debe asegurarse que sus educandos reciban instrucción de calidad, debe responder adecuadamente a las reformas que se están implementando y sobre todo debe sosegar la deserción de los estudiantes -que de por si ya resulta muy complejo- y fundamentalmente motivar s sus profesores.

Dentro de este contexto podemos concebir a la administración educativa como el desarrollo de diferentes acciones que encadenen conocimiento y acción, moral y eficiencia, en sendas que conlleven a la avance sostenido de las prácticas educativas; a la indagación y aprovechamiento de las diferentes oportunidades que nos brinda el entorno.

Empero esta gestión educativa requiere de una interdependencia con diversos conocimientos pedagógicos, gerenciales y sociales; prácticas realizadas en las aulas y en la dirección; variados actores, en diferentes espacios de acción bajo diversas formas tanto personales como grupales ya sea superpuestas y/o articuladas.

Realizar un trabajo directivo en una institución educativa es muy complejo ya que las peculiaridades de cada una de ellas generadas por sus propios contextos, la diversidad de actores que en ella confluyen y por las demandas en la formación de los estudiantes, obligan que el trabajo del director necesite una serie de competencias para que lleve a cabo una buena labor.

En base a las funciones que debe cumplir un director, la definición de dirección escolar, es definida por varios autores.

Para Escudero (2004): “la dirección puede concebirse como el resultado de construcción particular de los sujetos particulares hacen dentro de ella, dentro de un sistema cuyas culturas, elaciones y prácticas regulares establecen tanto sus márgenes de posibilidad como de fronteras”

Para Arias y Canton (2010): “la dirección escolar es la función que ejercen padres y maestros especialmente formados y capacitados para orientar, gestionar impulsar y desarrollar el centro educativo hacia metas de calidad”.

La Ley de Carrera Pública Magisterial: “define al director como la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. El responsable de

los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, de promover las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos”.

Un director tiene muchas responsabilidades que cumplir, pero de entre todas la más importante es aquella que tiene que ver con los resultados de aprendizaje, ya que permite medir si está cumpliendo adecuadamente su metas establecidas y exigidas para con los estudiantes, así mismo, porque en base a ella hay que dar cuentas sobre el trabajo que viene implementando en la institución educativa.

En tal sentido la obligación del director es ser un buen líder y gestor de la institución que dirige, lo que conlleva plantearse responsabilidades enfocadas en lograr y mejorar los aprendizajes de sus educandos, convirtiéndose en un componente esencial de la reforma de su escuela (MINEDU, 2014).

Así pues se convierte en un instrumento estratégico para llevar a cabo la implementación del desempeño directivo

El trabajo del director tiene como ejes de acción y dirección las siguientes características: la reflexión, la decisión y el liderazgo, los cuales conjuntamente con componentes esenciales como pensamiento estratégico, liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional operan interrelacionados.

Entendiendo que pensamiento estratégico tiene como punto de partida la reflexión- tomando como base las siguientes interrogantes ¿quiénes somos?, ¿de dónde venimos?, ¿a dónde nos dirigimos?- y la observación del reto a enfrentar; la base radica en comprender qué es lo prioritario para posteriormente buscar las formas de cómo conseguir lograr los objetivos, mediante la reflexión y el estudio para poder tomar acción, en base una visión conjunta y compartida, y cuyos objetivos puedan lograr prácticas que dejen huellas y de calidad.

Por otro lado la gestión también necesita acciones de liderazgo para convenir, escuchar, informar, motivar y educar en la transformación educativa. La

edificación de escuelas competitivas demanda de líderes pedagógicos, entendiéndose este como una serie de prácticas pedagógicas innovadoras, que permitan facilitar, motivar, guiar y controlar el planteamiento de objetivos enfocados en lograr aprendizajes potentes y significativos en cada uno de los estudiantes.

Así mismo, las acciones de la institución deben ceñirse a una meta a donde miembros de la comunidad educativa compartan y desarrollen nuevas estrategias para poder lograr alcanzar las competencias de los estudiantes y a la vez también reflexionar sobre las deficiencias que encuentran en dicho proceso, con la finalidad de superarlo, de esta manera logrará un aprendizaje organizacional conforme los ejes de las instituciones educativas accionen de manera conjunta, que les permita esbozar e intervenir para transformar y optimizar su práctica la cual se verá plasmada en sus resultados.

Para ello el MINEDU, ha estructurado el marco de buen desempeño directivo de la siguiente manera: presenta dominios en un total de dos, competencias en un total de seis y desempeños en un total de veintiuno.

El MINEDU (2014) definió el dominio como los elementos específicos del actuar del directivo que se interrelacionan entre sí, influyéndose mutuamente en el desarrollo del otro.

Está compuesto por un grupo de competencias que van integradas a un área específica del trabajo de este agente educativo, y hacen alusión a los desempeños básicos que viabilicen el cambio y mejora de la escuela que se busca. Estos dominios son específicamente dos: **Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes**, que son las competencias que debe obtener y desplegar el directivo para cimentar y llevar a cabo la transformación de la escuela; planificando, promoviendo una convivencia basada en la democracia, la interculturalidad, donde participen los padres de familia y los miembros de la comunidad y la **Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes**, que abarca las competencias encauzadas en fortalecer el

progreso profesional del maestro mediante un acompañamiento continuo a su práctica pedagógica

Las competencias conforman los dominios y son percibidas como “más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones”. (MINEDU, 2012)

Para lograr estas competencias el actuar directivo tiene que ser necesariamente contextualizado, dado que cada institución posee una serie de características particulares como su cultura, idiosincrasia y una capacidad de transformación propia que ha ido desarrollando y alcanzando a lo largo de su devenir histórico y que es necesario comprender y respetar. Por otro lado también, implica un saber hacer con eficiencia y eficacia, haciendo uso de diferentes medios y estrategias pero conservando la reflexión y autoevaluación permanente.

Los desempeños según el MINEDU, son el conjunto de acciones que pueden ser observadas de la labor que efectúan los directores y que demuestran el manejo de la competencia

Para recoger la evidencia acerca de si se está logrando o no un buen desempeño del director se utiliza fuentes cuantitativas como cuestionarios, listas de cotejo, encuestas, etc- cuya información puede ser tratada estadísticamente- o cualitativas como la observación, entrevistas; donde la información no puede ser tratada por medio de estadísticas. En su mayoría los desempeños son evaluados mediante observación directa.

Para nuestro estudio el desempeño docente está sustentado en las siguientes teorías:

Ausubel (1983), señala que la labor del docente será efectiva siempre y cuando el alumno muestre una actitud favorable para el aprendizaje, ya que este es un factor esencial para que el docente pueda trabajar orientándose a lograr sus

objetivos planificados, ante esta conducta el docente que desee tener éxito debe tomar en cuenta las características de sus estudiantes al momento de planificar sus sesiones de aprendizaje por ello es necesario que considere los contenidos de la enseñanza, los métodos a emplear, las estrategias y la organización en el aula siendo estos los factores que ayudaran a obtener buenos resultados en los aprendizajes de sus educandos.

El propósito del docente es el de generar aprendizajes duraderos, críticos y reflexivos en sus estudiantes para que estos estén preparados al momento de enfrentarse a la sociedad actual, siendo hoy en día un gran reto que los alumnos movilicen sus aprendizajes a cualquier ámbito en el que le toque interactuar, es por ello que el maestro debe enfocarse en formar alumnos responsables y capaces de desenvolverse en cualquier ámbito social.

Vigotsky (1978) afirma que el desarrollo del ser social se origina en el entorno en que vive desde que nace, el ser humano aprende a relacionarse con otros individuos más competentes mientras se va desarrollando y recibiendo asistencia de su medio social y de la familia, lo que le va a llevar a desarrollar sus capacidades, inteligencia, cultura, creencias, etc. Como producto de su interrelación social con los demás, vale decir entonces que el ser humano se forma y aprende de un entorno social, mas no en un ambiente aislado concluyendo que existe dependencia entre medio e individuo para poder desarrollarse y aprender.

El docente desarrollara su labor con eficiencia si este se interesa por conocer a sus estudiantes en cuanto a sus intereses, diferencias, necesidades, los estímulos familiares que reciben, además de las influencias comunitarias, educativas y el contexto en el que se desarrollan, solo así el docente podría orientar su trabajo al éxito dentro de su institución educativa.

Mc Gregor (1960) plantea que es muy importante que el docente genere en el aula un ambiente de confianza y respeto entre alumnos y docente de esta manera lograremos mantener la motivación en el aula al momento de desarrollar nuestras actividades propiciando mejores logros de aprendizaje, es así como se explican

las teorías planteadas de las teorías de las “X” e “Y” se señala la existencia de dos estilos de conducta entre los individuos.

- Teoría X: Aquí el trabajador se esfuerza por lograr sus objetivos porque están orientados a sufrir sanciones si no se cumplen es por ello que muchas personas evitan asumir responsabilidades para evitar sanciones, a diferencia que si el trabajador cumple con el logro de sus objetivos este será recompensado económicamente que será su única motivación y que todo lo hacen exclusivamente por él.
- Teoría Y: el individuo se realiza sus esfuerzos a lograr sus objetivos, pero no por que tengan un castigo o un fin económico, sino que lo hace por placer y satisfacción ya que estos le permiten plantear soluciones y proponer nuevas estrategias para solucionar los problemas que se presenten en su centro de trabajo, esto genera que los trabajadores asumen los objetivos de la I.E, como suyos se comprometen en la realización siendo la recompensa la satisfacción personal.

Según la UNESCO (2005), la tarea de un profesor debe ser concebida como “un proceso mediante el cual el profesor moviliza sus capacidades profesionales, y sus responsabilidades sociales para enlazar relaciones significativas entre los diversos componentes que intervienen en la formación de los estudiantes: participar en la gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”

La comprobación de que los docentes son la vía para conseguir aprendizajes de calidad, ha obligado determinar el concepto de cómo debe o debería ser un buen docente, siendo esta tarea difícil y compleja para definirla

Para ello tendríamos que partir de las concepciones sobre evaluación educativa, ya que proceso de evaluación debe priorizar una honda meditación sobre las oportunidades de mejora.

La evaluación del docente se puede abordar desde diferentes perspectivas: una de ella está limitada a analizar el trabajo docente en base a los logros de aprendizaje alcanzados por sus estudiantes, mientras que la otra tiene como propósito verificar lo que el docente realiza durante su horario de trabajo dentro de las instituciones educativas.

La primera toma como base que el docente es el actor educativo vital y por ende, en él descansa la responsabilidad que el proceso educativo que se despliega en la institución educativa tenga éxito o fracase. La segunda considera que el docente debe cumplir con una serie de actividades que le son asignadas en función a su labor y que la sociedad supone tiene la capacidad y debe desarrollar un docente; por ende, el evaluar su desempeño debe circunscribirse a indicar si la realización de sus tareas estipuladas es el adecuado. Bajo esta perspectiva interesa lo que el docente hace, y no lo que sería capaz de hacer, en favor de su progreso personal y profesional y de su centro educativo.

Partiendo de que la enseñanza una actividad planeada y dirigida por el maestro y que busca el aprendizaje de nuestros estudiantes, siguiendo una serie de pautas, estrategias y fomentando un ambiente que favorezca y facilite alcanzarlos, estos conocimientos deben empezar con el dominio de los contenidos de las asignaturas para que sirva de base para lograr en él competencias para la vida. Siendo así que para evaluar a los docentes necesariamente debe tomarse en consideración esta complejidad.

En los planteamientos de evaluación trazados las autoridades educativas en diferentes países se establece a la evaluación del desempeño docente como un proceso permanente para obtener información fiable, concreta y válida, que admita medir el nivel de logro respecto al desarrollo de sus obligaciones y responsabilidades esenciales del rol que realiza el docente, y la consecución de resultados con los educandos.

Según los postulados del proyecto educativo nacional, se formula convenir estándares homogéneos de criterios para evaluar el desempeño, tomando como referencia el rol y el ejercicio profesional del docente.

Sin embargo esta evaluación presenta cuestiones objetables en cuanto a su finalidad y que para regirse dentro de los parámetros de justicia, debería ser de forma integral y con propósitos formativos, que le ayuden al docente a mejorar su enseñanza y no solo juzgarlo para ver si continúa o no dentro del sistema educativo.

Siendo así que en las últimas décadas, la ejecución de las reformas educativas y la inserción de la medición tanto nacional como internacional de los aprendizajes de los educandos, emplazó la figura de buena práctica docente equivalente a buen resultado cognitivo de los alumnos. Asumiéndose entonces de forma implícita que el profesor es el único componente para llevar a cabo y lograr aprendizajes en los estudiantes y, por consiguiente, responsable de los negativos resultados obtenidos, surgiendo como consecuencia la resistencia de un sector de docentes a la evaluación, empero gran parte de ellos piensan que la evaluación del desempeño debe llevarse a cabo porque es necesaria, sin embargo discrepan con la forma como se ejecuta.

Así la evaluación se convierte en una vía que conduce a solucionar problemas, necesitando para ello de inspección y la ejecución adecuada para que de esta manera lejos de sancionar, se aproveche del potencial que se encuentra en los docentes, se les motive y se les apoye a superar sus dificultades y limitaciones que puedan presentar.

“En el campo educativo el término desempeño se ha transpolado para valorar el rendimiento de cada docente de la institución escolar, con la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar y fomentar su desarrollo personal” (Saravia, 2005).

Así también la labor del docente, es entendido como el proceso donde participa en la gestión educativa; fortalece la democracia, e interviene en la delineación, ejecución y evaluación de la política educativa tanto local y nacional, que permitan suscitar en los alumnos aprendizajes y que estos desarrollen competencias y habilidades para la vida (UNESCO, 2005).

Estas definiciones dilucidan en que aspectos se debe realizar la medición de la práctica docente: el logro de aprendizajes en los educandos, la de la gestión de la institución educativa y vinculación con la comunidad. Resulta primordial prosperar en un sistema de evaluación cuyos objetivos se orienten a la formación y al progreso profesional y propio del docente.

La tarea de los docentes es educar y se convierte en un buen educador cuando realiza su labor basada en el compromiso y efectividad de la educación. No obstante, la educación es una labor cooperada; ya que necesita el involucramiento de las familias, la escuela y los distintos agentes de la sociedad porque ellos también modelan y guían el aprendizaje de los alumnos.

Partiendo de esta observación, es importante delimitar cuál es la función educativa del maestro, que capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes que incumben a su labor, desprendiéndose de esto que patrones deben crearse para instituir la evaluación docente, donde los estándares tienen que detallar los desempeños fundamentales a alcanzar de modo tal que le permita mejorar su enseñanza y conseguir que los estudiantes asimilen y respondan las expectativas que la educación espera de ellos.

Para verificar el desempeño docente se debe corresponder lo teórico con lo práctico; articulando el conocimiento de los contenidos al conocimiento pedagógico y didáctico; acogiendo y explotando las diferencias como herramienta pedagógica.

La propuesta clásica de Scriven (1988), quien tras realizar su análisis minucioso sobre los conocimientos y competencias básicas que debe tener un buen profesor destaca: conocimiento y dominio de la materia, competencias de instrucción y evaluación, profesionalidad y demás deberes con la escuela y la comunidad. Evidenciando esto que evaluar a los docentes va más allá de lo netamente cognitivo, abarcando también sus habilidades y actitudes y para ello es indispensable conocer el proceso y no únicamente los resultados.

El MINEDU, precisa cuatro dimensiones: **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes** lo cual abarca el planificar la tarea pedagógica: programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje bajo una orientación de interculturalidad e inclusión, tomando como referencia las diferentes peculiaridades de sus estudiantes, el manejo de conocimientos en pedagogía y en la disciplina que imparte, la elección de materiales, estrategias para que realice su enseñanza y compruebe los aprendizajes, la **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, que está referida al manejo del proceso de enseñanza, dominando su materia, motivando continuamente a sus alumnos, empleando diferentes estrategias y recursos didáctico, así como también, la utilización de criterios e instrumentos que le permitan identificar avances y dificultades en el proceso de aprendizaje, así como también puntos que se debe corregir y pulir en la enseñanza; **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, que abarca la colaboración en la gestión institucional - elaborando, ejecutando y evaluando el PEI - y la cooperación para un buen clima institucional e inmiscuyendo a las familias en los aprendizajes y sus resultados y el **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**, referida a que los maestros planifican, monitorean y evalúan en conjunto su labor; que examinan sus experiencias e identifican sus progresos; fortaleciendo su relación en equipo y relacionándose con demás colegas de otras instituciones en redes de aprendizaje;

Según la UNESCO (2005) los docentes deben interiorizar la realidad de la institución educativa y de la comunidad donde se ubica, traduciendo las demandas de su entorno y las políticas educativas en el proyecto estratégico para su escuela, al mismo tiempo que lo hacen en su práctica pedagógica.

Como **problema principal** tenemos determinar ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las I.E.Nº 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa- Otuzco - 2019? , así mismo también los siguientes **problemas específicos** ¿Cuál es el nivel de desempeño directivo en las I.E.Nº Chota y 80372 – Cushcanday-Agallpampa- Otuzco - 2019?, ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las I.E.Nº 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa – Otuzco-2019?, ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las I.E.Nº 81550 Chota

y 80372 –Cushcanday, Agallpampa – Otuzco-2019?, ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las I.E.Nº 81550 Chota y 80372 –Cushcanday, Agallpampa – Otuzco-2019?, ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la institucionalidad en las I.E.Nº 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa – Otuzco-2019?, ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las I.E.Nº 81550 Chota y 80372 –Cushcanday, Agallpampa – Otuzco-2019?, ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en las I.E.Nº 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa – Otuzco-2019, ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en las I.E.Nº 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa – Otuzco-2019

Como **justificación teórica** del presente trabajo, diremos que va a aportar al incremento del conocimiento educativo en lo relativo a las competencias del accionar de los directivos, así como también, a las competencias del desempeño profesional que ejercen los docentes, las cuales son fundamentales para que se encamine y se logre el cambio o la transformación del sistema educativo, por su **practicidad**, diremos que la investigación, es importante por permite identificar como se están desempeñando tanto el director como los docentes, para que de esta manera se puedan tomar las medidas y se ejecuten acciones que permitan que los líderes pedagógicos adquieran las herramientas y guías indispensables para cumplir con habilidad y eficacia su labor y por su **metodología**, diremos que esta investigación se basa en los lineamientos de la política educativa, por ende aporta a la ciencia de la educación, debido a que busca ayudar en la mejoría de la calidad de los servicios educativos al evaluar cómo se relacionan el desempeño del director y el desempeño de los profesores en las I.E. Nº 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa, Otuzco-2019.

Para nuestra investigación se ha formulado como **hipótesis general**, que Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las I.E. Nº 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019 y como

hipótesis específicas, que existe un nivel alto de desempeño directivo en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019, existe un nivel alto de desempeño docente en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019, existe relación significativa entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes docente en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019, existe relación significativa entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019, existe relación significativa entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la institucionalidad en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019, existe relación significativa entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019, existe relación significativa entre el desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019, existe relación significativa entre el desempeño docente y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco – 2019

Por **objetivo General** tenemos: determinar la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019 y por **objetivos Específicos**, identificar el nivel de desempeño directivo las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco – 2019, identificar el nivel de desempeño docente las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019, identificar la relación entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes docente en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco – 2019, identificar la relación entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019, identificar la relación entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la institucionalidad en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019,

identificar la relación entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019, identificar la relación entre el desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa – Otuzco - 2019, identificar la relación entre el desempeño docente y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en las I.E. N° 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa –Otuzco - 2019

II. MÉTODO

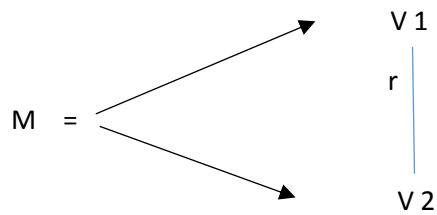
2.1. Tipo y diseño de investigación

Es una investigación aplicada con un enfoque cuantitativo

Nivel descriptivo

Diseño correlacional, no experimental y transversal

Esquema



Donde:

M = Muestra: docentes de las I.E.Nº 81550 – CHOTA y 80372 – CUSHCANDAY, Agallpampa, Otuzco - 2019

V 1 = Desempeño directivo

V 2 = Desempeño docente

r = Relación

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable desempeño directivo

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conducción de la planificación institucional	1,2	Ordinal	Los directores y docentes de las I.E.N° 80372-Cushcanday y 81550 – Chota	Cuestionario
	Promueve la participación de la comunidad educativa	3,4,5,6			
	Gestiona recursos humanos, materiales, etc.	7,8,9,10,11			
	Evalúa la gestión de la institución educativa	12,13,14			
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizaje	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su I.E.	15, 16, 17			
	Realiza el acompañamiento sistemático de los docentes	18, 19, 20, 21			

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION
Preparación para los aprendizajes de los estudiantes	Planificación de la enseñanza	1,2			
	Conocimiento de las características de sus estudiantes, contenidos, enfoques y procesos pedagógicos	3,4,5			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje	6,7		Los directores y docentes de las instituciones educativas	
	Realiza la enseñanza dominando contenidos, estrategias y recursos pertinentes	8,9			
	Evalúa permanentemente el aprendizaje	10	Ordinal		Cuestionario
Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa en la gestión de la escuela.	11,12		80372- Cushcanday y 81550- Chota	
	Se relaciona con las familias y la comunidad	13,14,15			
Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica institucional	16, 17, 18			
	Respeto los derechos de los estudiantes.	19, 20			

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Está conformada por los docentes y directores de las instituciones educativas “81550” - CHOTA y “80372” – CUSHCANDAY, en sus tres niveles inicial, primaria, secundaria. La misma que asciende a 33 docentes, entre nombrados y contratados, que se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 03

Población docente de las I.E. N° 80372 y 81550 - 2019

Institución educativa	Docentes		Total
	Hombres	Mujeres	
I.E. N° 80372- Cushcanday	6	9	15
I.E. N° 81550- Chota	11	7	20
Total	17	16	33

2.3.2. Muestra

Como nuestra población es pequeña, se toma a la misma como unidad de estudio, no siendo necesario la aplicación de muestreo, trabajándose bajo la modalidad censal, es decir la muestra fueron todos los integrantes de nuestra población en un total de 35 docentes que están laborando en el año lectivo 2019, incluyendo a todos los docentes nombrados y contratados en sus tres niveles que laboran en las centros educativos N° 80372 y 81550 y que deseen colaborar voluntariamente con el desarrollo de la encuesta y excluyendo a todos los docentes que no deseen participar voluntariamente de la encuesta o que se encuentren de licencia o permiso temporal

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Como técnica para llevar a cabo el siguiente estudio se recurrió a la encuesta, en base a una serie de ítems estructurados.

2 Tabla 04

Ítems por dimensión del desempeño directivo

Dimensiones	Ítems
1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	14
2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	07

Para medir los ítems presentados en este instrumento sobre el desempeño directivo se utilizara la escala de Likert, en base a los siguientes criterios:

Siempre = 5

A Veces = 3

Nunca = 1

Tabla 05

Intervalos para los niveles del desempeño directivo y sus dimensiones

Desempeño directivo				
Nivel	Desempeño directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Orientación de los procesos pedagógicos	
Muy Bajo	63 _ 70	42 _ 47.5	17	20.1
Bajo	71 _ 78	47.6 _ 53.1	20.2	23.3
Medio	79 _ 86	53.2 _ 58.7	23.4	26.5
Alto	87 _ 94	58.8 _ 64.3	26.6	29.7
Muy Alto	95 _ 103	64.4 _ 70	29.8	33

Fuente: encuesta desempeño directivo

Tabla 06

Ítems por dimensión del desempeño docente

Dimensiones	Ítems
1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	05
2. Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	05
3. Participación en la gestión de la institucionalidad	05
4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	05

Para medir los ítems presentados en este instrumento sobre el desempeño docente se utilizara la escala de Likert, en base a los siguientes criterios:

Siempre = 5

A Veces = 3

Nunca = 1

Tabla 07

Intervalos para los niveles de la variable Desempeño docente y sus dimensiones

Desempeño Docente											
Nivel	Desempeño docente			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Muy Bajo	54	-	63.1	13	15	15	16	11	13.7	13	15.3
Bajo	63.2	-	72.3	15.4	17	17	18	13.8	16.5	15.4	17.7
Medio	72.4	-	81.6	17.8	19	19	20	16.6	19.3	17.8	20.1
Alto	81.6	-	90.7	20.2	21	21	22	19.4	22.1	20.2	22.5
Muy Alto	90.8	-	100	22.6	23	23	25	22.2	25	22.6	25

Fuente: encuesta desempeño docente

2.4.2 Validez y fiabilidad

Validez a juicio de expertos:

Para esta investigación, los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos. Siendo así, que el Mg. Henry Villacorta Valencia manifestó su conformidad- hay Suficiencia- dado que es un instrumento elaborado por el MINEDU.

Fiabilidad del instrumento

Para adquirir la fiabilidad de nuestros instrumentos, se utilizó la prueba estadística alfa de Cronbach, basado en una prueba piloto aplicada a 1 director y 20 docentes, para posteriormente analizar los datos en el programa SPSS versión 23.0.

Escala del desempeño directivo

Tabla 08

Estadísticas de fiabilidad del desempeño directivo

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,962	20

En el cuadro se observa que el Alfa de Cronbach es de 0,962, para la escala de desempeño directivo, realizado en el SPSS versión 23, resultado que indica que el instrumento que se aplicara a los docentes es fiable para el estudio.

Escala de desempeño docente

Tabla N° 09 Fiabilidad del desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,956	20

En el cuadro se observa que el Alfa de Cronbach es de 0,956, para la escala de desempeño docente, realizado en el SPSS versión 23, resultado que indica que el instrumento que se aplicara a los directores es fiable para el estudio.

2.5. Procedimiento

Primero, se procedió aplicar las encuestas a nuestra muestra la cual lo conforman los 33 maestros de las I.E N° 80372-Cushcanday y 81550-Chota, Agallpampa, Otuzco - 2019, la misma que tuvo una duración de 20 minutos promedio.

Posteriormente se procedió a basear nuestros resultados obtenidos en Microsoft Office Excel para en base a ella poder tabular los datos.

Finalmente, se procedió a analizar de los datos a través del programa estadístico SPSS versión 23.0, mediante el cual obtuvimos los resultados de la investigación, los mismos que se graficaron en tablas, donde cada uno fue interpretado según nuestros objetivos e hipótesis establecidos.

2.6.Método de análisis de datos

Para analizar nuestros datos se aplica la estadística descriptiva e inferencial; y la correlación de Spearman. Para para elaborar y procesar nuestros datos utilizamos programas estadísticos como SPSS- y Excel para elaborar tablas de distribución de frecuencia y gráficos estadísticos

2.7. Aspectos éticos

La investigación realizada cumple con todos los requisitos establecidos por la universidad cesar vallejo, porque en la elaboración de la investigación se trabajó y empleo las normas APA, cumpliendo así con las reglas que esta demanda, de igual manera se trabajó con los resultados, análisis y la interpretación de las tablas y gráficos estadísticos.

Para la elaboración de nuestro estudio se ha recurrido a antecedentes tanto a nivel nacional como internacional, que han aportado significativamente para la elaboración y proceso de la elaboración de los objetivos generales, hipótesis y del marco teórico utilizando las citas correctas y necesarias, además de las conclusiones, para poder establecer la relación entre nuestras variables

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de las variables desempeño directivo y desempeño docente en las I.E.N° 80372-Cushcanday y 81550-Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

Tabla 10

Opinión de los profesores de las dimensiones del desempeño directivo las I.E. N° 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

Nivel	Desempeño directivo			
	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes		Orientación de los procesos pedagógicos	
	f	%	f	%
Muy bajo	3	9	2	6
Bajo	4	12	9	27
Medio	4	12	3	9
Alto	13	39	14	42
Muy alto	9	27	5	15
Total	33	100	33	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550-Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

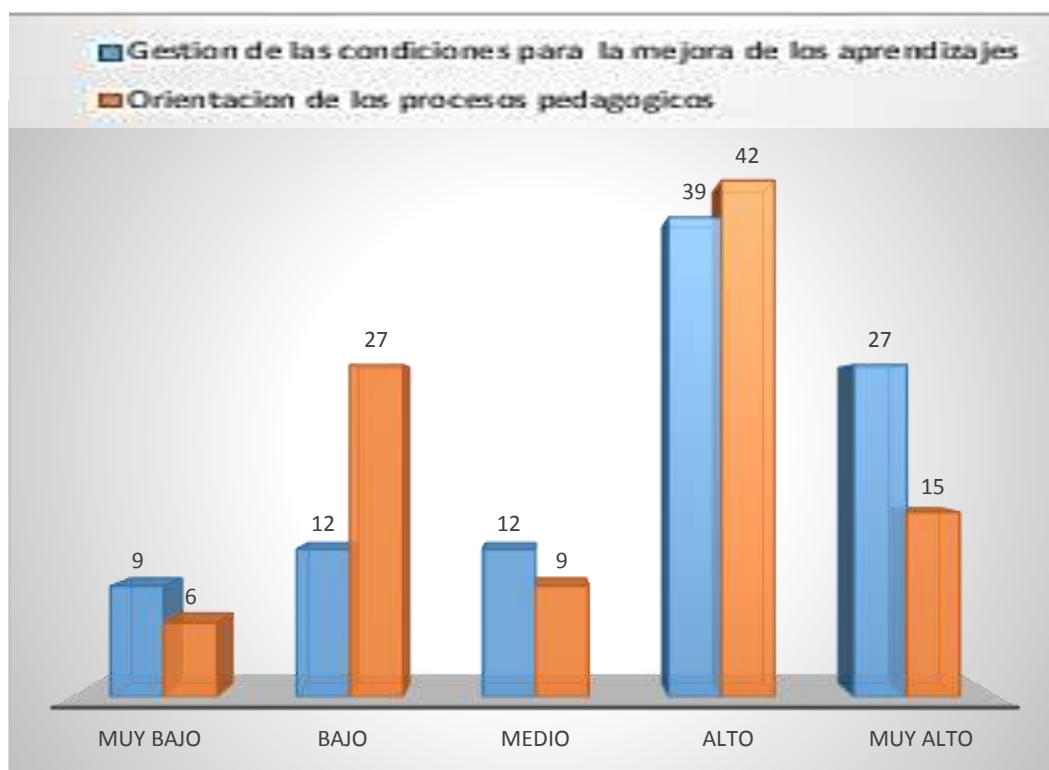


Figura 1. Opinión de los docentes sobre las dimensiones del desempeño directivo en las I.E. N° 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

En la tabla 10 y figura 1, observamos la opinión de los maestros de los centros educativos 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019 con respecto a las dimensiones del desempeño directivo, donde en la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, el 39% de los maestros consideran que está en un nivel alto, un 27% considera que está en un nivel muy alto, un 12% considera que está en un nivel medio y un 12% en un nivel bajo, y respecto a la orientación de los procesos pedagógicos, el 42% de los maestros perciben que está en un nivel alto, un 27% considera que está en el nivel bajo y un 15% considera que está en un nivel muy alto.

Tabla 11

Opinión de los directores de las dimensiones de desempeño docente de las I.E. N° 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019:

Nivel	Desempeño docente							
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	1	3	7	21	1	3	2	6
Bajo	10	30	3	9	5	15	8	24
Medio	8	24	7	21	7	21	1	3
Alto	0	0	5	15	9	27	5	15
Muy alto	14	42	11	33	11	33	17	52
Total	33	100	33	100	33	100	33	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

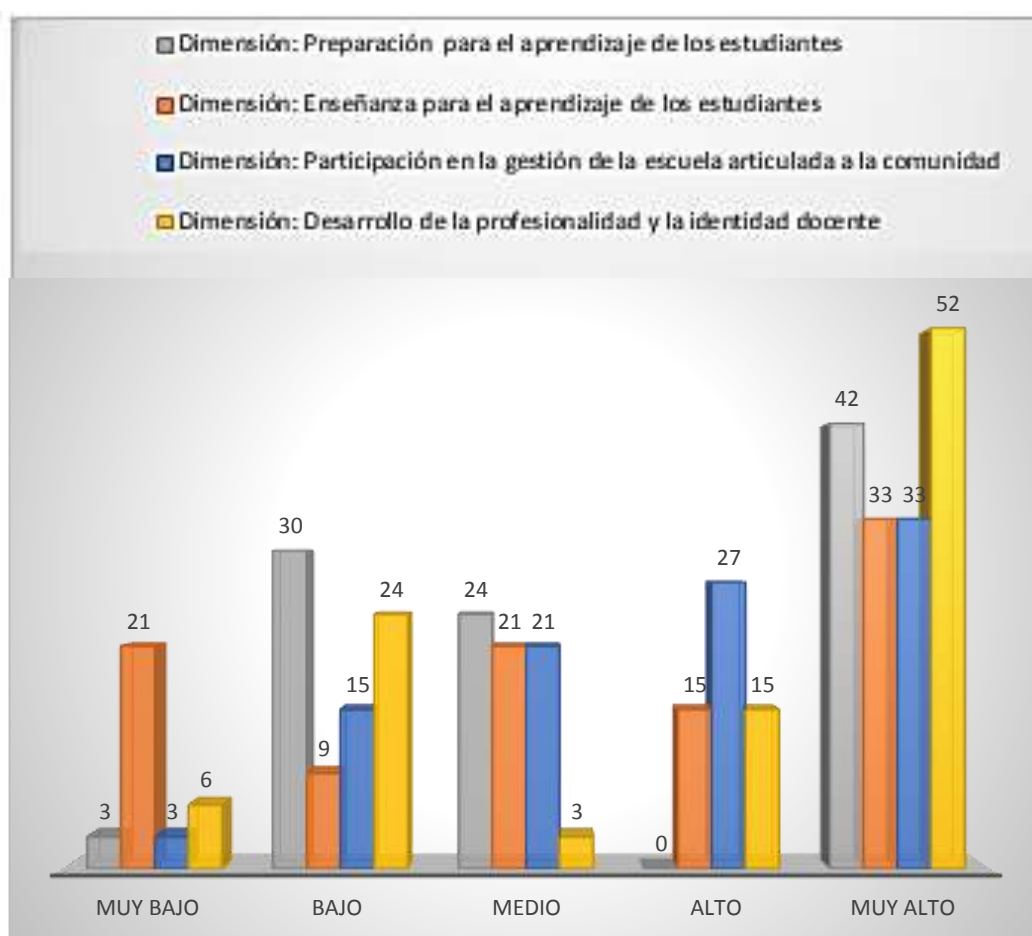


Figura 2. Opinión de los directores sobre desempeño docente las I.E.N° 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

En la tabla 11 y figura 2, se observa la opinión de los directores los centros educativos N° 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019, con respecto a las dimensiones de la variable de desempeño docente:

En la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, los directores consideran que, un 42% de los maestros están en un nivel muy alto, un 30% están en un nivel muy bajo y un 24% están en un nivel medio, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, los directores consideran que, un 33% de los maestros están en un nivel muy alto, un 21% en un nivel medio y un 15% en un nivel alto, respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, los directores consideran que, un 33% de los maestros están en un nivel muy alto, un 27% están en un nivel alto y un 21% están en un nivel medio y en lo que concierne al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, los directores consideran que , el 52% de los maestros se encuentran en un nivel muy alto, un 24% están en un nivel bajo y un 15 % en un nivel alto.

Tabla 12

Opinión de los docentes y directivos sobre desempeño directivo y desempeño docentes de las I.E. N° 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

Nivel	Variables			
	Desempeño directivo		Desempeño docente	
	fi	%	fi	%
Muy bajo	6	18	27	82
Bajo	7	21	6	18
Medio	7	21	0	0
Alto	7	21	0	0
Muy alto	6	18	0	0
Total	33	100	33	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

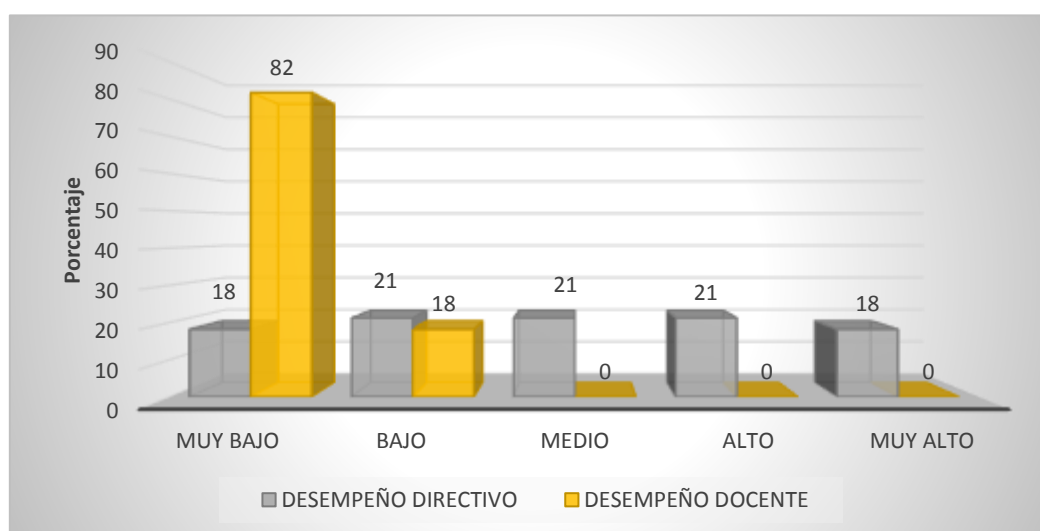


Figura 3. Opinión de los docentes y directivos sobre el desempeño directivo y desempeño docente de las I.E. N° 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

En la tabla 12 y gráfico 3 nos muestra los resultados de nuestras variables de estudio, respecto al desempeño directivo un 21% de maestros considera que se encuentra en un nivel alto, un 21% considera que se encuentra en un nivel medio y un 21% considera en un nivel bajo y respecto al desempeño docente, los directores consideran que, el 82% de los maestros se encuentra en un nivel muy bajo, el 18% se encuentra en nivel bajo.

3.2. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

Tabla 13

Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño directivo dimensiones del desempeño docente en las I.E.Nº 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

		Preparación para la enseñanza	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión de la escuela en la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Desempeño docente
Rho de Desempeño Spearman	Coeficiente de correlación	-,122	-,061	-,167	-,005	-,122
	Sig. (bilateral)	,500	,738	,352	,980	,499
	N	33	33	33	33	33

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las pruebas estadísticas para analizar las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 13 se evidencia que existe una correlación inversa muy débil entre el desempeño directivo con el desempeño docente con un $Rho = -0.122$ y con un Sig. Bilateral=0.499 (p valor>0.05), con la preparación para la enseñanza con $Rho = -0.122$ y con un Sig. Bilateral=0.0500 (p valor>0.05) y con participación en la gestión de la escuela con la comunidad con un $Rho = -0.167$ y con un Sig. Bilateral=0.0352 (p valor>0.05). Asimismo observamos una correlación nula entre el desempeño directivo con la enseñanza para el aprendizaje con un $Rho = -0.061$ y con un Sig. Bilateral=0.738 (p valor>0.05) y con la dimensión desarrollo de la profesionalidad docente con un $Rho = -0.005$ y con un Sig. Bilateral=0.980 (p valor>0.05).

Tabla 14

Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable desempeño directivo de las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

		Gestión de las mejoras de los aprendizajes	Orientación de los procesos pedagógicos	Desempeño directivo
Rho de Desempeño docente Spearman	Coefficiente de correlación	-,154	-,058	-,122
	Sig. (bilateral)	,392	,748	,499
	N	33	33	33

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Las pruebas estadísticas para analizar las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 14 se presenta las correlaciones entre el desempeño docente con las dos dimensiones del desempeño directivo. Se evidencia que existe una correlación inversa muy débil entre desempeño docente con la gestión de las mejoras de los aprendizajes con un $Rho = -0.154$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.392 ($p \text{ valor} > 0.05$) y correlación nula entre el desempeño docente con la orientación de los procesos pedagógicos con un $Rho = -0.058$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.748 ($p \text{ valor} > 0.05$).

3.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Ho: No existe correlación significativa entre las variables desempeño directivo y desempeño docente.

H1: Existe correlación significativa entre las variables desempeño directivo y desempeño docente

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 13, se observa que existe correlación inversa muy débil ($Rho = -0.122$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.499 ($p \text{ valor} > 0.05$). Por consiguiente se acepta la Ho. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre desempeño directivo y desempeño docente, a un nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe correlación significativa entre el desempeño directivo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

H1: Existe correlación significativa entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 13, se observa que existe relación inversa muy débil ($Rho = -0.122$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.500 ($p \text{ valor} > 0.05$) entre desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Por consiguiente se acepta la Ho, concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe correlación significativa entre el desempeño directivo la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

H1: Existe correlación significativa entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 13, se observa que existe relación nula ($Rho=0.061$) entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un Sig. Bilateral=0.738 ($p \text{ valor} > 0.05$) Por consiguiente, se acepta la Ho, concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe correlación significativa entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

H1: Existe correlación significativa entre el desempeño directivo la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 13, se observa que existe relación inversa débil ($Rho=-0.167$) entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con Sig. Bilateral=0.532 ($p \text{ valor} > 0.05$). Por consiguiente, se acepta la Ho. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 4:

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

H1: Existe correlación significativa entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 13, se observa que existe relación nula ($Rho = -0.005$) entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un Sig. Bilateral=0.980 ($p \text{ valor} > 0.05$). Por consiguiente, se acepta la H_0 . Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 5:

Ho: No existe correlación significativa entre el desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

H1: Existe correlación significativa entre el desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 14, se observa que existe correlación inversa débil ($Rho = -0.154$) entre el desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, con un Sig. Bilateral=0.398 ($p \text{ valor} > 0.05$). Por consiguiente se rechaza la H_0 . Concluyendo estadísticamente que sí existe correlación significativa entre el desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 6:

Ho: No existe correlación significativa entre el desempeño docente y la orientación de los procesos pedagógicos.

H1: Existe correlación significativa entre el desempeño docente y la orientación de los procesos pedagógicos.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 14, se observa que existe correlación nula ($Rho=0.058$) entre el desempeño docente y la orientaciones de los procesos pedagógicos con un Sig, bilateral=0.748 ($p\text{-valor}>0.05$). Por consiguiente, se acepta la Ho. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre el desempeño docente y la orientación de los procesos pedagógicos, a un nivel de significancia del 5%.

IV. DISCUSSION

Actualmente los cambios educativos en los diferentes países del mundo basan su reflexión cuestionándose sobre las transformaciones que necesitan sus sistemas educativos, la forma cómo viabilizarlos, concretarlos y evaluarlos y determinando responsabilidades sobre quién o quiénes deben generar y lograr estos cambios, surgiendo como figura fundamental en estas respuestas el docente ya que los cambios y reformas educativas no se podrían llevar a cabo sin ellos, porque son parte de los elementos más sustanciales y eje sobre el cual gira la calidad educativa, empero para lograr estos cambios se requiere la guía y apoyo constante de un líder, siendo el más inmediato el director, quien tiene la responsabilidad de mediar, sugestionar y mover las tareas de la institución educativa, para la consecución de logros de aprendizaje.

En los resultados de nuestra investigación, se obtuvo como conclusión general que existe una correlación inversa muy débil entre el desempeño directivo y el desempeño docente ($Rho = -0.122$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.499 ($p\text{-valor} > 0.05$). De esta manera hay similitud con el trabajo de Zuñiga (2018), quien afirmó que hay una correlación negativa muy débil entre liderazgo directivo y desempeño docente de la I.E. Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, con un nivel, de significancia ($0.281 > 0.05$) y $Rho = -0.185$, algo que guarda relación con los resultados de nuestro trabajo, siendo quizás la semejanza de sus realidades geográficas lo determinante en esta similitud.

Así mismo nuestros resultados no concuerdan y difieren con los resultados de los autores mencionados en los trabajos previos como en el caso de Valderrama y Montenegro (2019), quienes concluyeron que existe alto nivel de relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente, con una correlación de 0,978, algo que no encontramos en la realidad de nuestra investigación porque los directores y los docentes trabajan de manera aislada.

Así mismo también dista de la investigación de Martos (2017) quien concluyó que existe una correlación alta y directa entre el liderazgo directivo y desempeño docente, dado que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$, con un nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), algo que en nuestra realidad se pudo encontrar que tanto maestros como directores tienen un buen desempeño docente pero sin que haya una relación ni influencia entre

ellos. Según Antunez (2000) administrar un centro educativo es guiar a los miembros de la comunidad educativa con el propósito de ejecutar ciertas acciones para así de esta manera poder lograr los objetivos que han establecido en común, en nuestra investigación el director se sabe consciente de su rol y de su trabajo, sin embargo, hace falta el trabajo conjunto y mancomunado con sus docentes.

La Ley de Carrera Pública Magisterial, describe al director como la máxima autoridad de la I.E y a la vez también en el que recae la responsabilidad de la administración y la gestión pedagógica así como también de buscar las condiciones materiales adecuadas y un buen clima institucional para de esta manera garantizar un adecuada labor de los maestros y para que los alumnos obtengan aprendizajes significativos, lo cual en nuestra investigación se determinó que lo está haciendo bien, pero de manera particular, aislado de sus docentes

Con respecto a la hipótesis 1, se obtuvo como conclusión que existe relación inversa muy débil entre desempeño directivo y la preparación para la enseñanza de los estudiantes con un $(Rho=-0.122)$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.500 ($p\text{ valor}>0.05$) a un nivel de significancia del 5%. - ver tabla 13. Resultados que distan de Barzola (2018), quien estableció por conclusión que existe relación directa entre liderazgo directivo y la preparación para los aprendizajes, con un coeficiente de correlación Tau_c de Kendall de 0,549 que indica tener una moderada correlación. ($t_c=0.549, p<0.05$)

Con respecto a la hipótesis 2, se determinó como conclusión que existe relación nula entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con $(Rho=0.061)$ y un Sig. Bilateral=0.738 ($p\text{ valor}>0.05$) a un nivel de significancia del 5%. -ver la tabla 13, distando de la investigación de Barzola (2018), quien determino que hay relación directa entre liderazgo directivo y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes cuyo valor del coeficiente de correlación Tau_c de Kendall es 0,582 que indica tener una moderada correlación. ($t_c=0.582, p<0.05$)

Con respecto a la hipótesis 3, se concluyó que existe relación inversa débil entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con ($Rho=-0.167$) y una Sig. Bilateral= 0.532 (p valor >0.05) a un nivel de significancia del 5%.- ver tabal 13, resultados que no concuerdan con Barzola (2015), ya que esta investigadora llegó a la conclusión que existe relación directa entre liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la realidad, con un coeficiente de correlación Tau_c de Kendall es $0,599$ que indica tener una moderada correlación. ($tc=0.599$, $p<0.05$)

Con respecto a la hipótesis 4, determino que existe relación nula entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con ($Rho=-0.005$) y una Sig. Bilateral= 0.980 (p valor >0.05), a un nivel de significancia del 5%. - ver tabla 13, resultados que no concuerdan con Barzola (2015), ya que esta investigadora llegó a la conclusión que existe relación directa entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un coeficiente de correlación Tau_c de Kendall es $0,459$ que indica tener una moderada correlación. ($tc=0.459$, $p<0.05$)

Con respecto a la hipótesis 5, se concluyó que existe correlación inversa débil entre el desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, con ($Rho=-0.154$) y una Sig. Bilateral= 0.398 (p valor <0.05), con una significancia del 5%.- ver tabla 14

Con respecto a la hipótesis 6, se concluyó que existe correlación nula entre el desempeño docente y la orientación de los procesos pedagógicos con ($Rho=0.058$) y una Sig, bilateral= 0.748 (p -valor >0.05), a un nivel de significancia del 5%.- ver tabla 14, esto nos permite reflexionar sobre las tareas que están llevando a cabo los docentes en función de la institución educativa, ya que según la UNESCO (2005), un profesor debe participar en la gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida, sin embargo nuestra investigación

determinó que a pesar de que los docentes tienen un buen desempeño aun es un punto agendado y pendiente su participación en la gestión educativa.

Finalmente diríamos que el clima institucional y el excesivo trabajo burocrático, son aspectos que influyen también en los resultados que hemos obtenido, dado que si no hay un ambiente positivo dentro de un centro de trabajo difícilmente se puede interiorizar objetivos comunes y peor aún trabajar en equipo en pro de la institución educativa, dando pie esto a que cada actor de la comunidad educativa haga un trabajo divorciado, por otro lado también los docentes y los directores están preocupados en cumplir más con el llenado de papeles que con la ejecución misma de la acción que describen en dicho papel, en el caso específico de los directores no les permite dedicarse netamente a actividades educativas significativas, tal como lo pide el Minedu para los directores que apunten a fortalecer el progreso del profesionalismo de los profesores y efectúen un monitoreo y acompañamiento a la labor que estos realizan, convirtiéndose esto en una traba para lograr encaminar adecuadamente el progreso de la institución y de los aprendizajes de los estudiantes,

V. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación inversa muy débil entre la variable desempeño directivo y la variable desempeño docente dado que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = -0.122$ y con una significancia bilateral equivalente a 0.499 (p valor > 0.05), con un nivel de significancia de 5% (Ver tabla 13)
2. La variable desempeño directivo, en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota en Otuzco-2019, presenta un nivel alto y muy alto con un porcentaje 66% respecto a la primera dimensión y 57% en la segunda dimensión – ver tabla 10
3. La variable desempeño docente en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota en Otuzco-2019 presenta un nivel medio bajo con un 57% respecto a la primera dimensión, un nivel medio alto con un 69% respecto a la segunda dimensión, un nivel alto-muy alto con un 60% respecto a la tercera dimensión y un nivel alto muy alto con un 67% en la cuarta dimensión – ver tabla 11
4. Existe una relación inversa muy débil entre desempeño directivo y la preparación para la enseñanza de los estudiantes ya que el $Rho = -0.122$ y la sig. Bilateral es equivalente a 0.500 (p valor > 0.05), en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019 (Ver tabla 13)
5. Existe una relación nula entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ($Rho = 0.061$) con un Sig. Bilateral $= 0.738$ (p valor > 0.05), en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019. (Ver tabla 13)
6. Existe relación inversa débil entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con ($Rho = -0.167$) y una Sig. Bilateral $= 0.532$ (p valor > 0.05), en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019. (Ver tabla 13)

7. Existe una relación nula entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con ($Rho=-0.005$) y con una significatividad. Bilateral= 0.980 ($p\text{ valor}>0.05$), en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019, el desempeño directivo y no se relaciona con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Ver tabla 13)
8. Existe una correlación inversa débil entre el desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, con un ($Rho=-0.154$) y una Sig. Bilateral = 0.398 ($p\text{ valor}<0.05$), en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019, (ver tabla 14)
9. Existe una correlación nula entre el desempeño docente y la orientación de los procesos pedagógicos, donde el ($Rho=0.058$) y la Significatividad, bilateral= 0.748 ($p\text{-valor}>0.05$), en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019, (ver tabla 14)

VI. RECOMENDACIONES

1. Sugerir a los directores y docentes de los centros educativos N° 80372-Cushcanday y 81550-Chota, a continuar el arduo y buen trabajo que vienen realizando, sin embargo, que el mismo, se realice de forma coordinada, conjunta y sumando esfuerzos; que permitan encaminar adecuadamente las mejoras educativas en favor de los estudiantes, ya que esta es una arma poderosa para lograr alcanzar e incrementar en ellos logros significativos de aprendizaje.
2. Sugerir a los directores que se involucren más con los docentes, sobre todo el su acompañamiento pedagógico, ayudando a que estos desarrollen nuevas estrategias para poder lograr alcanzar las competencias de los estudiantes y a la vez también reflexionar sobre las deficiencias que encuentran en dicho proceso, con la finalidad de superarlo, de esta manera los maestros podrán transformar y optimizar su practica la cual se verá plasmada en sus resultados.
3. Sugerir a los directores valorar la tarea docente por medio de estímulos- administrativos, afectivos- así como también organizar espacios de trabajo en equipo para actividades de capacitación, planeación y ejecución, dado que esto mejorara y fortalecerá el clima institucional y a la vez motivara a que los docentes apoyen en la gestión institucional, repercutiendo esto en su desempeño.

VII. REFERENCIAS

- Antúnez, S. (2000). La acción directiva en las instituciones escolares. Ed, Horsori. Barcelona
- Arana, L; Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de san isidro. Lima – Perú
- Arias, A. y Cantón, L. (2010). Metáforas y teorías implícitas de los directores escolares. Education siglo XXI.
- Ausubel, D. (1983). Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo. México: Editorial Trillas.
- Ausubel, D. (1983). Psicología Educativa y la Labor Docente. México: Editorial Trillas
- Barber, M. y Mourshed, M. (2008). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. Santiago, Chile. Recuperado de www.oei.es/historico/pdfs/documento_pre41.pdf
- Barzola, N. (2018) Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública “Los Morochucos” de Cangallo-Ayacucho-2018. Perú
- Beltrán, A y Seinfeld, J. (2013). La trampa educativa en el Perú: cuando la educación llega a muchos pero sirve a pocos. Universidad del Pacifico. Lima. Perú
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes: competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. Revista Internacional de Investigación en Educación, vol. 47/2 253-275. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005
- Contreras, M. (2018) Incidencia a la implementación de la política de evaluación docente sobre el desarrollo profesional de los educadores del sector oficial en Bogotá. Bogotá.

- Cuenca, R; Carrillo, S; De los Ríos, C; Reátegui, L y Ortiz, G. (2017). La calidad y equidad de la educación secundaria en el Perú. Documento de Trabajo N.º 237. Instituto de Estudios Peruanos, IEP. Lima. Perú
- Escudero, J (2004). Educación inclusiva y cambio escolar. Revista Iberoamericana de Educación, 55(3), 85-105.
- García, L. (2016). Gigantes de la Educación: Lo que no dicen los rankings. Editorial Ariel. Barcelona. España. Recuperado de www.fundaciontelefonica.com/publicaciones
- Gonzales, S. (2003). ¿Cómo mejorar el desempeño docente?. República dominicana (Unesco, 2003)
- Guadalupe, C; León, J; Rodríguez, J y Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú: Análisis y perspectivas de la educación básica. Lima- Perú. Recuperado de www.grade.org.pe/forge
- Guerrero, L. (2012). Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que la definen y procesos requeridos para alcanzarlos. Comisión Escuelas Marca Perú. Documento de trabajo. Lima, Perú: MINEDU.
- Guillermo, W, Gómez y Olivera, H. (2014) Sistema educativo peruano: balance y agenda pendiente. Departamento de Economía, 2014 (Documento de trabajo N° 379).
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. Propósitos y Representaciones, 4(2), 285-358. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2014). Metodología de la Investigación. (6a. ed). México: Mc Graw-Hill.

Horn, A. (2013) Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. Chile.

Jabif, L. (2008). El rol del directivo. Caracas: Federación Internacional de Fe y Alegría. Caracas. Venezuela

Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212 y en el presente Reglamento son de aplicación a los profesores que prestan servicios en sectores de la Administración Pública

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Ley Nro. 28044.

Mc Gregor, D. (1960). El lado humano de la empresa. México: McGraw Hill.

Manzi, J, González, R y Sun, Y. (2011). La evaluación docente en Chile. MIDE UC, Centro de Medición Pontificia Universidad Católica de Chile

Martos, R. (2018) Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017. Perú- 2018

Ministerio de Educación de Chile. (2015). Marco para la buena Dirección y el Liderazgo Escolar. Santiago de Chile, Chile: Maval Ltda.

Ministerio de Educación Nacional (2003) Manual de la Evaluación de Desempeño. Bogotá, Colombia: MINEDUCACION. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-81030_archivo_pdf.pdf

Minedu (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/deintereses/xtras/marco_buen_desempeño_directivo.pdf.

- Minedu (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios. Documento de trabajo. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu (2017). Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de aplicación. Lima, Perú: MINEDU
- Montenegro, I. (2003) Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Mora, G. (2010). Aprendizaje basado en problemas como técnica didáctica para la enseñanza del tema de la recursividad Inter- Sedes: Universidad de Costa Rica. Portal de Revistas Académicas 11(20), 154 – 182. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intersedes/article/view/1019/1080>
- Murillo, R. y Román, E. (2011). La distribución del tiempo de los directores de escuelas de Educación Primaria en América Latina y su incidencia en el desempeño de los estudiantes. Revista de Educación. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/dctm/revista>
- OCDE (2016). Education in Colombia. Paris. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264250604-en>
- OCDE (2016). Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016: Informe español. Madrid, España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Prieto, E. (2008). El papel del profesorado en la actualidad.: su función docente y social. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
- Redolfo, L. (2015) Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL jauja-departamento de Junín- 2015 (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú

Scriven, M. (1988). Duty-based teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*.

Sepúlveda, F y Aparicio, C. (2017). El desafío de los directores de escuelas chilenas: Liderando a partir de un enfoque instruccional hacia un enfoque distribuido. Universidad Católica de la Santísima Concepción Chile. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu>

Soto, R. (2014). La tesis de maestría en 4 pasos. Lima, Perú: Colección Nuevo Milenio

UMC (2016). ¿Qué logran nuestros estudiantes en la ECE? Resultados de la ECE 2º grado de secundaria, informe para la institución educativa. MINEDU.

Unesco (2005). Protagonismo docente en el cambio educativo. *Revista PRELAC / No 1*. Chile

UNESCO (2014). El liderazgo escolar en América Latina y el caribe: Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región. Publicado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago)

UNESCO (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe OREALC/UNESCO. Santiago

UMC (2016). ¿Qué logran nuestros estudiantes en la ECE? Resultados de la ECE 2º grado de secundaria, informe para la institución educativa. MINEDU.

Valderrama, J; Montenegro, C. (2019) Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca. Chiclayo- Perú. 2019.

Valdez, H. (2004). El Desempeño del Maestro y su Evaluación. Ciudad de la Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Libertad.

Ventas, L. (2016). Cómo se evalúa a los maestros en los países con la mejor educación del mundo. Gran Bretaña, Reino Unido: BBC Mundo. Recuperado de <http://www.bbc.com/mundo/institucional-36400007>

Vigotsky, L. (1978). Pensamiento y lenguaje. Argentina: La pléyade.

Weinstein, J y Muñoz, G. (2017), Liderazgo educativo en la escuela: once miradas. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales: Centro de Desarrollo del Liderazgo Educativo (CEDLE).

Zúñiga, J. (2018) Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018. Perú- 2018

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Desempeño directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550-Chota, del distrito de Agallpampa- Otuzco -2019

AUTOR: Leyva Calderón, Leider

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de desempeño directivo en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota</p>	<p>General: determinar la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p> <p>Específicos:</p> <p>1. identificar el nivel de desempeño directivo las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>2. identificar el nivel de desempeño docente las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de</p>	<p>Hi:</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa – 2019</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. existe un nivel alto de desempeño directivo en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco en el año 2019,</p> <p>2. existe un nivel alto de desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 –</p>	<p>V1 desempeño directivo</p> <ul style="list-style-type: none"> – gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes – orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes <p>V2 Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> - La preparación para la enseñanza - El desarrollo de la enseñanza en el aula 	<p>A través de encuestas (Leyva 2019) realizadas tanto al director como a los docentes</p> <p>A través de las encuestas aplicada a los directores se recoge la información de las dimensiones: la preparación para la enseñanza, el desarrollo de la enseñanza en el aula, la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad y la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad del desempeño docente y a través de las encuestas aplicadas a los docentes se recoge información sobre</p>	<p>Por el enfoque: cuantitativa</p> <p>Por el Tipo: No experimental</p> <p>Por su carácter: Correlacional descriptivo</p> <p>Por el alcance: transversal</p> <p>Población</p> <p>Total 33 docentes más dos directivo</p> <p>Muestra</p> <p>Total 33 docentes más dos directivo</p> <p>Instrumentos</p> <p>Encuestas</p>

<p>y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa - 2019?,</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019?</p>	<p>Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>3. identificar la relación entre el desempeño directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday. del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>4. identificar la relación entre el desempeño directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>5. identificar la relación entre el desempeño directivo y la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 –</p>	<p>Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p> <p>3. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p> <p>4. existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p> <p>5. existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad del</p>	<p>- La articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad</p> <p>- La identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad</p>	<p>la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	
---	--	---	--	--	--

<p>5. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019?</p> <p>7. ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión gestión de las</p>	<p>Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>6. identificar la relación entre el desempeño directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>7. identificar la relación entre el desempeño docente y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes del desempeño directivo en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>8. identificar la relación entre el desempeño docente y la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los</p>	<p>desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p> <p>6. existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p> <p>7. existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes del desempeño directivo en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p> <p>8. existe relación significativa entre el desempeño docente y la</p>			
---	--	---	--	--	--

<p>condiciones para la mejora de los aprendizajes del desempeño directivo en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019?</p> <p>8. ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes del desempeño directivo en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019?</p>	<p>aprendizajes del desempeño directivo en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p>	<p>dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes del desempeño directivo en las instituciones educativas 81550 Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p>			
---	---	--	--	--	--

ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Estimado(a) maestro(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el **desempeño directivo**; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada.

Nivel: _____ Sexo: (M) (F) Condición laboral: (N) (C) (D)

II. INSTRUCCIÓN

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 21 ítems que se presentan a continuación. La escala de valoración es la siguiente:

Nunca = 1	A veces = 3	Siempre = 5
------------------	--------------------	--------------------

ITEMS		1	3	5
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes				
1.	El director diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.			
2.	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.			
3.	El director promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.			
4.	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.			
5.	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.			
6.	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			
7.	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.			
8.	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.			
9.	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.			

10.	El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.			
11.	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
12.	El director gestiona la información que produce la institución educativa y la emplean como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.			
13.	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
14.	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje			
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes				
15.	El director gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.			
16.	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			
17.	El director estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.			
18.	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.			
19.	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			
20.	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
21.	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.			

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

SR(A). DIRECTOR(A) DE LA I.E:

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el Desempeño Docente, del personal a su cargo; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada.

Especialidad: _____ Sexo: (M) (F) Condición laboral: (N) (C) (D)

II. INSTRUCCIÓN

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

Nunca = 1	A veces = 3	Siempre = 5
------------------	--------------------	--------------------

ITEMS		1	3	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
1.	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.			
2.	El docente demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
3.	El docente elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados			
4.	El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
5.	El docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			
Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes				
6.	El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración			
7.	El docente orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
8.	El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
9.	El docente desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.			

10.	El docente evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.			
Participación en la gestión de la institucionalidad				
11.	El docente participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
12.	El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza			
13.	El docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
14.	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
15.	El docente comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
16.	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
17.	El docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
18.	El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.			
19.	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.			
20.	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			

Gracias por su colaboración

ANEXO 03: VALIDACION DE INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO

TÍTULO: DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 81550- CHOTA Y 80372 – CUSHCANDAY DEL DISTRITO DE AGALLPAMPA- OTUZCO -2019

AUTOR: LEIDER LEYVA CALDERON

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO DIRECTIVO	Gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de	1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		
			2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		

		aprendizaje.													
		Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.	3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		
			Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.				✓		✓		✓		✓		
			5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				✓		✓		✓		✓		
			6. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.				✓		✓		✓		✓		
		Favorece las condiciones operativas que aseguren	7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de				✓		✓		✓		✓		

		aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos	calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes												
			8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes				✓		✓		✓		✓		
			9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados				✓		✓		✓		✓		
			10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.				✓		✓		✓		✓		
			11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales				✓		✓		✓		✓		

		Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes	12. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes				✓		✓		✓		✓		
			13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.				✓		✓		✓		✓		
			14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación	15. Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		
			16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.				✓		✓		✓		✓		

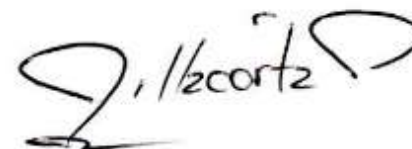
		profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.	17. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.				✓		✓		✓		✓		
		Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.	18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.				✓		✓		✓		✓		
			19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.				✓		✓		✓		✓		
			20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los				✓		✓		✓		✓		

		estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.													
		21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.				✓		✓		✓		✓			

2.1/2cort2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DIRECTIVO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ESCALA DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO**OBJETIVO:** MEDIR EL DESEMPEÑO DIRECTIVO**DIRIGIDO A:** DOCENTES**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Henry Villacorta Valencia.**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.**VALORACIÓN :**

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 81550- CHOTA Y 80372 – CUSHCANDAY DEL DISTRITO DE AGALLPAMPA- OTUZCO -2019

AUTOR: LEIDER LEYVA CALDERON

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades	1. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				✓		✓		✓		✓		
			2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y				✓		✓		✓		✓		

2.1/2cort2

		de alto nivel y su formación integra	de la didáctica de las áreas que enseña.													
			3. Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados				✓		✓		✓		✓			
		Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión	4. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				✓		✓		✓		✓			
			5. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				✓		✓		✓		✓			
	Enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus	6. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				✓		✓		✓		✓			

		expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	7. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		
		Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	8. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				✓		✓		✓		✓		
			9. Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las	10. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.				✓		✓		✓		✓		

		diferencias individuales y los diversos contextos culturales.															
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	11. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				✓		✓		✓		✓					
		12. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza				✓		✓		✓		✓					
		13. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				✓		✓		✓		✓					
		14. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				✓		✓		✓		✓					
		15. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su				✓		✓		✓		✓					
		Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.															

			trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.													
La identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	16. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				✓		✓		✓		✓				
		17. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				✓		✓		✓		✓				
		18. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.				✓		✓		✓		✓				
		19. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.				✓		✓		✓		✓				
		20. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				✓		✓		✓		✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

DIRIGIDO A: DIRECTORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia.

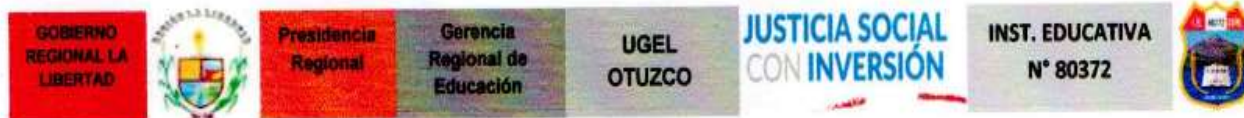
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			

Henry Villacorta

ANEXO 4: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN EN POS GRADO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80372 DEL CENTRO POBLADO MENOR DE CUSHCANDAY, DISTRITO DE AGALLPAMPA Y PROVINCIA DE OTUZCO QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

A don LEIDER LEYVA CALDERON, identificado con DNI: 47372224, estudiante de la Universidad Privada Cesar Vallejo – sede Trujillo, APLICÓ el instrumento de investigación científica: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE en el marco de la elaboración de su tesis denominada: “desempeño directivo y desempeño docente en las instituciones educativas N°80372, Cushcanday y 81550-Chota- Agallpampa- Otuzco- 2019”, para optar el grado de magister, para los trámites que estime conveniente.

Cushcanday, 8 de julio del 2019.

 
Mg. Juan Pablo Pérez Sánchez
DIRECTOR



I.E. N° 81550 ESPM/A1-P-CHOTA
AGALLPAMPA-OTUZCO



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81550 DE CHOTA-AGALLPAMPA-OTUZCO.

H A C E C O N S T A R:

Que, el docente LEIVA CALDERÓN, Leider ; identificado con DNI N° 47372224, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" ha desarrollado su trabajo de investigación "DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE" en esta Institución Educativa, aplicando los cuestionarios "DESEMPEÑO DOCENTE" y "DESEMPEÑO DIRECTIVO" a directivos y docentes.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Chota, 01 de Julio del 2019.




ERLINDA ELENA ZÁRATE VIDAL
DIRECTORA DE LA I.E N° 81550

ANEXO 05 BASE DE DATOS

Nº	DESEMPEÑO DIRECTIVO																					SUMA TORIA DE LA VARIA BLE	SUMA TORIA D1	SUMA TORIA D2
	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes														Orientación de los procesos pedagógicos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
1	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	93	64	29
2	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	77	52	25
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	46	21
4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	93	60	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	103	70	33
6	3	1	1	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	44	21
7	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	5	79	52	27
8	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	3	3	87	66	21
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	42	21
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	93	66	27
11	5	5	5	5	5	1	3	3	3	5	3	5	5	5	3	1	1	3	3	3	3	75	58	17
12	3	3	1	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	1	3	3	3	3	69	48	21
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	101	70	31
14	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	83	56	27
15	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	89	60	29
16	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	5	83	54	29
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	95	66	29
18	3	3	3	3	3	1	1	5	1	3	5	5	3	5	1	3	3	3	5	5	5	69	44	25
19	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	1	3	5	5	3	1	5	81	58	23
20	3	3	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	79	52	27
21	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	91	60	31
22	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	87	56	31
23	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	3	77	56	21

24	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	93	64	29
25	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	5	79	52	27
26	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	3	3	87	66	21
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	42	21
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	93	66	27
29	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	1	3	3	3	3	3	79	60	19
30	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	1	3	3	3	3	73	52	21
31	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	97	68	29
32	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	83	56	27
33	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	89	60	29

Nº	DESEMPEÑO DOCENTE																				SUM ATOR IA DE LA VARI ABLE	SUM ATOR IA D1	SUM ATOR IA D2	SUM ATOR IA D3	SUM ATO RIA D4
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	72	15	17	17	23
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	78	15	15	25	23
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	98	25	25	23	25
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	68	13	15	15	25
5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	78	17	21	15	25
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	15	15	15	15
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	94	23	25	21	25
8	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	88	19	21	23	25
9	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	25	19	25	25
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25
11	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	80	23	19	15	23
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	98	25	25	25	23
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25
14	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	23	25	25	25
15	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	19	17	17	15
16	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	74	19	19	19	17
17	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	17	19	17	15
18	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	70	17	19	17	17
19	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	66	19	19	15	13
20	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	94	23	25	23	23
21	5	3	5		3	1	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	71	16	15	19	21
22	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	90	25	23	21	21
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	94	25	25	21	23

24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	92	25	25	21	21
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	96	25	25	23	23
26	3	3	5	3	5	3	1	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	19	15	17	15
27	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	80	17	21	21	21
28	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	78	17	21	19	21
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	54	15	15	11	13
30	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	90	23	21	23	23
31	3	3	5	3	5	3	1	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	19	15	17	15
32	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	19	17	17	15
33	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	76	19	19	19	19

T052_47372224_M

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

13%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%